

LEI n.º 7/2009 - FORMA, PERÍODO EXPERIMENTAL E CONTRATOS A TERMO

FORMA E PERÍODO EXPERIMENTAL NOS CONTRATOS SEM TERMO

O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determinar o contrário (art.º 110º). Em regra, os contratos de trabalho são, pela sua natureza, contratos verbais, à semelhança do que acontece com, por exemplo, as uniões de facto. Só nos casos em que a lei assim o exige, é que se torna obrigatório celebrar os contratos de trabalho por escrito (o caso principal é o dos contratos a termo, que têm sempre de ter forma escrita).

No início da relação laboral, normalmente existe um período experimental, que serve para o trabalhador e a empresa se darem a conhecer um ao outro (art.º 111.1). Se houver acordo escrito entre ambos, o período experimental pode ser reduzido (art.º 112.5) ou excluído (art.º 111.3).

Nos contratos sem termo, a duração do período experimental varia consoante o cargo que o trabalhador vai ocupar (art.º 112º):

- a) para a generalidade dos trabalhadores: 90 dias
- b) para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade (...) especial qualificação, (...) funções de confiança: 180 dias
- c) para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadros superiores: 240 dias

A contagem do prazo do período experimental é feita de forma seguida (dias de calendário), só se interrompendo nos dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato (art.º 113.2).

Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer uma das partes pode denunciar (fazer terminar) o contrato sem aviso prévio, invocação de justa causa, nem direito a indemnização (art.º 114.1)

Se a empresa quiser denunciar o contrato durante o período experimental quando este já tiver durado mais de 60 dias, tem de ser dado ao trabalhador um aviso prévio de sete dias (art.º 114.2). Nos casos em que o período experimental decorrer à mais de 120 dias, a empresa tem de dar ao trabalhador um aviso prévio de quinze dias (art.º 114.3). Não é exigida nenhuma formalidade especial para o aviso prévio, podendo este ser feito verbalmente ou por escrito.

Se a empresa não cumprir estes prazos, tem de pagar ao trabalhador a retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta (art.º 114.4).

CONTRATOS A TERMO – NOÇÕES E REGRAS GERAIS

Os contratos a termo podem ser a termo certo (sabe-se desde o início qual é a data certa em que o contrato vai terminar); ou a termo incerto (sabe-se que o contrato vai terminar, mas não se sabe a data exacta em que isso vai suceder).

O contrato a termo certo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período de tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nomeadamente, nas seguintes situações (art.º 140.2):

- a) ... substituição temporária de trabalhador...
- b) ... substituição de trabalhador que esteja em Tribunal por motivo de despedimento...
- c) ... substituição de trabalhador que esteja com licença sem retribuição...
- d) ... substituição de trabalhador que passe a trabalhar em tempo parcial...
- e) ... actividades sazonais ou irregulares...
- f) ... acréscimo excepcional de actividade da empresa...
- g) ... tarefa ocasional ou serviço determinado...
- h) ... obras, trabalhos de construção civil e projectos...

O contrato a termo certo pode ainda ser celebrado nos seguintes casos (art.º 140.4):

- a) ... nova actividade de duração incerta ou início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores... (máximo – 2 anos (art.º 148.1 b))
- b) ... trabalhadores à procura de 1º emprego (máximo – 18 meses (art.º 148.1 a)) ou desempregados de longa duração... (máximo – 18 meses (art.º 148.1 b)))

Por sua vez, o contrato a termo incerto também só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e apenas nas situações previstas no art.º 140.2, excepto a alínea d) (art.º 140.3)

Se um contrato a termo for celebrado fora das situações anteriores, o termo é nulo, logo o contrato considera-se, desde o início, contrato sem termo (art.º 147.1 e 147.2). Isto quer dizer que ao fim de três meses, que é quanto dura o período experimental nos contratos sem termo, o trabalhador torna-se efectivo na empresa [ver ainda os art.ºs 121º e 122º]

É a entidade patronal que tem de provar os factos que deram origem ao contrato a termo (por ex. a necessidade temporária) (art.º 140.5 e 141.3). [ver ainda art.º 141.1 e) e ainda 149.3 e 149.4]

Além disso, se o contrato a termo não for reduzido a escrito (entre outras coisas) considera-se também, desde o início, contrato sem termo (art.º 141.1, art.º 147.1 a), b) e c)).

Se não tiver sido estabelecida a data de início do trabalho, considera-se que este se inicia na data da celebração do contrato (art.º 141.1 d) e 141.2).

Período experimental nos contratos a termo.

Contrato a termo certo de duração inferior a 6 meses e contrato a termo incerto cuja duração se preveja inferior a 6 meses (art.º 112.2 b)): 15 dias

^{test} Contrato a termo certo de duração igual ou superior a 6 meses e contrato a termo incerto cuja duração se preveja igual ou superior a 6 meses (art.º 112.2 b)): 30 dias

Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização (art.º 114.1).

Despedimento nos contratos a termo

Por despedimento entende-se o contrato a termo que termina, por vontade de uma das partes, durante a sua vigência, ou antes de decorrido o prazo estabelecido no contrato (não confundir com a não renovação do contrato, que sucede no final do contrato). Aos contratos a termo aplicam-se as regras gerais do despedimento (a analisar mais à frente), com as seguintes excepções:

Se o trabalhador se despedir sem justa causa tem de avisar a entidade patronal:

- a) 15 dias antes, se o contrato ou contratos tiverem uma duração inferior a 6 meses (art.º 400.3);
- b) 30 dias antes, se o contrato ou contratos tiverem uma duração igual ou superior a 6 meses (art.º 400.3).

^{tem} Se não o fizer, tem de pagar à entidade patronal o valor do salário correspondente ao período de aviso em falta (art.º 401.º) [ver ainda parte final do art.º 401.º, relativa a outras indemnizações que o trabalhador pode ter de pagar por não cumprir os prazos do pré-aviso].

Se a empresa quiser despedir o trabalhador durante a vigência do contrato a termo e não houver justa causa para o fazer, tem de pagar ao trabalhador tudo aquilo que ele receberia até ao final do contrato (art.º 393.2 a)).

Se o contrato a termo, certo ou incerto, não for renovado ou terminar sem ser por culpa do trabalhador, este tem direito a uma compensação que varia consoante a duração do contrato (art.º 344.2):

Se o contrato ou contratos tiverem durado até 6 meses: 3 dias de ordenado por mês de trabalho (art.º 344.2);

Se o contrato ou contratos tiverem durado mais de 6 meses: 2 dias de ordenado por mês de trabalho (art.º 344.2)

Se o contrato terminar a meio do mês o valor da compensação deste último mês é calculado proporcionalmente (art.º 344.3).

O valor hora do ordenado que serve de base ao cálculo da compensação é determinado da seguinte forma (art.º 271.1):

salário mensal x 12 : (52 x nº de horas por semana)

ex: € 600 x 12 : (52 x 40) = € 7200 : 2080 = € 3.46 por hora

Até 30 dias depois de terminar o contrato, o trabalhador tem preferência na passagem a efectivo, se a entidade patronal precisar de alguém para as mesmas funções (art.º 145.1). Se a empresa não cumprir esta regra, tem de indemnizar o trabalhador no valor correspondente a três meses de retribuição base (art.º 145.2).

Se o contrato a termo terminar sem ser por culpa do trabalhador a entidade patronal não pode contratar outro trabalhador para o mesmo posto de trabalho antes de decorrido um terço do tempo que durou o(s) contrato(s) a termo (art.º 143.1). Ver, no entanto, as excepções a esta regra referidas no art.º 143.2 e 143.3)

Se a entidade patronal voltar a contratar o mesmo trabalhador sem respeitar a regra anterior, o contrato considera-se sem termo (efectivo) (art.º 147.2 a), contando para a antiguidade todo o tempo dos vários contratos (art.º 143.1).

Além disso, existe ainda um princípio geral que consiste na proibição de despedir e recontratar um trabalhador com o objectivo de prejudicar direitos decorrentes da antiguidade (nomeadamente, passagem a efectivo (art.º 129.1 j)).

Regras específicas relativas aos contratos de trabalho a termo certo

O prazo mínimo do contrato (art.º 148.º) são 6 meses, a não ser nos casos previstos nas alíneas a) a g) do art.º 140.2. Sempre que se celebrar um contrato por um prazo inferior a 6 meses fora dos casos em que é permitido, o contrato considera-se celebrado por um prazo de 6 meses (art.º 148.3).

Fim do contrato: no prazo estipulado, desde que a entidade patronal comunique ao trabalhador até 15 dias de calendário antes, por escrito, a vontade de não o renovar (art.º 344.1).
Se for o trabalhador a querer terminar o contrato, o prazo de aviso, que tem de ser feito por escrito, são 8 dias de calendário (art.º 344.1).

Se a entidade patronal não comunicar ao trabalhador a vontade de não o renovar ou se o fizer menos de 15 quinze dias antes do contrato terminar, o contrato renova-se por igual período (art.º 149.2). Para a renovação estar de acordo com a lei, tem de cumprir os mesmos requisitos que o contrato inicial, ou seja, a empresa tem de continuar a demonstrar que apenas necessita do trabalhador temporariamente (art.º 149.3 – parte inicial).

A renovação por período de tempo diferente tem de ser feita por escrito e devidamente justificada (art.º 149.3 – parte final).

Se for o trabalhador a não cumprir o prazo de não renovação, o contrato renova-se automaticamente por um período igual (art.º 149.2), e o trabalhador, se mesmo assim se quiser despedir, tem de indemnizar a entidade patronal de acordo com as regras gerais do pré-aviso (art.º 400.3; art.º 401), mencionadas acima.

Limites (art.º 148.º): o contrato a termo pode renovar-se, no máximo, três vezes (art.º 148.1) e tem como limite máximo de tempo três anos (art.º 148.1 c)).

Se estes limites forem excedidos o contrato a termo converte-se automaticamente em contrato sem termo (art.º 147.2 b) e c)).

*** Regras específicas relativas aos contratos de trabalho a termo incerto**

Duração do contrato: até ao fim da obra, tarefa, actividade ou motivo que tenha originado a sua celebração e por um período máximo de **6 anos** (art.º 148.4)

Fim do contrato (art.º 345.1): quando o facto que deu origem ao contrato estiver a terminar, a entidade patronal deve comunicar ao trabalhador:

- a) 7 dias, se o contrato tiver durado menos de 6 meses;
- b) 30 dias, se o contrato tiver durado entre 6 meses e dois anos;
- c) 60 dias, se o contrato tiver durado mais de 2 anos.

Se este prazo não for cumprido, a entidade patronal tem de pagar ao trabalhador os dias de pré-aviso em falta (art.º 345.3).

Se o trabalhador continuar ao serviço depois de decorrido o prazo do pré-aviso, ou passados 15 dias após terminar a obra, tarefa, actividade ou motivo para o qual tenha sido contratado, o contrato converte-se em contrato sem termo (art.º 147.2 c)).

LEI n.º 7/2009 - CÓDIGO DO TRABALHO – FERIADOS

Existem feriados obrigatórios e feriados facultativos: os feriados obrigatórios vêm referidos no art.º 234.º; os feriados facultativos são a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde está situada a empresa (art.º 235.º). Os feriados facultativos podem ser observados noutro dia em que acordem empregador e trabalhador (art.º 235.2).

Não é permitido acrescentar ou retirar qualquer um destes dias nem estabelecer outros dias feriados além dos que a lei prevê (art.º 236.º). No entanto, mediante legislação especial, é possível alguns dos feriados obrigatórios virem a ser gozados na segunda-feira da semana seguinte (art.º 234.3).

FÉRIAS, SUBSÍDIO DE FÉRIAS E SUBSÍDIO DE NATAL

ATENÇÃO: é proibido renunciar ao direito a férias! Todos os trabalhadores são obrigados a ir de férias, mesmo que não queiram e mesmo que assinem algum documento a abdicar desse direito (art.º 237.3). A única excepção a isto está mencionada no art.º 238.5 (compensação de faltas).

Tal como os impostos que pagamos são referentes ao trabalho realizado no ano anterior, também as férias que gozamos (e o subsídio de férias que recebermos!) são relativas ao trabalho que fazemos no ano anterior. Ou seja, com o trabalho que realizamos no ano 2009, estamos a "adquirir" ou a "ganhar" o direito a ter férias (e a receber o subsídio de férias) em 2010 (art.º 237.2).

Ao contrário das férias e do subsídio de férias, que são referentes ao trabalho realizado no ano anterior, o subsídio de natal é referente ao próprio ano de trabalho e deve ser pago até dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito (art.º 263.1). Se o contrato terminar antes de Dezembro, o trabalhador tem direito a receber uma parte do subsídio de natal proporcional aos meses do ano que trabalhou (art.º 263.2).

Duração do período de férias

Nos contratos sem termo (conhecidos como contratos "efectivos"): um mínimo de 22 dias úteis por cada ano de trabalho, contando-se sempre como dias úteis de segunda a sexta-feira, mesmo que os dias normais de trabalho sejam outros (art.º 238.1 e 238.2).

O período de férias é aumentado até 25 dias úteis por ano, nos seguintes casos (art.º 238.3): Se no ano anterior ao gozo das férias o trabalhador tiver faltado:

- Até uma falta completa ou dois meios-dias de faltas: mais 3 dias úteis de férias, a somar aos 22;
- Até duas faltas completas ou quatro meios-dias de faltas: mais 2 dias úteis de férias, a somar aos 22;
- Até três faltas completas ou seis meios-dias de faltas: mais 1 dia útil de férias, a somar aos 22;

Se as faltas forem justificadas, o trabalhador não perde direito aos dias extras de férias (art.º 238.3); se houver suspensão do contrato por facto respeitante ao trabalhador, mesmo se justificada, o trabalhador perde direito aos dias extras (art.º 238.4). A única excepção são as licenças referidas no art.º 35.º (parentalidade) (art.º 238.4).

Nos contratos a termo (com menos de 6 meses de duração): 2 dias úteis por cada mês de trabalho (art.º 239.4), que devem ser gozados antes do contrato chegar ao fim, a menos que haja acordo das partes em contrário (art.º 239.5).

Férias no primeiro ano de trabalho (transcrição do art.º 239º) – esta matéria não sai no teste!!!

- 1 - No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis;
- 2 - No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente;
- 3 - Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, sem prejuízo do disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Regras gerais do direito a férias

Durante as férias, o trabalhador tem direito a receber o ordenado como se tivesse a trabalhar (art.º 264.1) e, além disso, tem direito a um subsídio de férias que não pode ser inferior ao ordenado (art.º 264.2) e que deve ser pago antes do trabalhador ir de férias (art.º 264.3) e proporcionalmente no caso dos dias de férias não,

serem gozadas todas de seguida (art.º 264.3, parte final). Os "dias extras" de férias não dão direito a subsídio de férias extra (art.º 264.2, parte final).

As férias devem ser marcadas por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não houver acordo, é a empresa que escolhe o período de férias; neste último caso, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro (art.º 241), excepto nos casos previstos no art.º 241.3, nas empresas ligadas ao turismo (art.º 241.4), ou nas situações em que a empresa encerra a actividade (art.º 242º).

Em princípio, o trabalhador deve gozar as férias no ano em que tem direito a elas. As excepções estão referidas no art.º 240. Além disso, o trabalhador deverá gozar consecutivamente, pelo menos 10 dias úteis (art.º 241.8), podendo repartir os restantes.

No ano em que o contrato acaba, mesmo que seja por vontade do trabalhador, ele não perde o direito às férias nem aos subsídios que já adquiriu (art.º 245). Esta matéria está desenvolvida no exemplo mais à frente.

No caso do trabalhador ficar doente durante as férias, ele deve avisar imediatamente a entidade patronal; neste caso, as férias interrompem-se e os dias em falta serão gozados mais tarde (art.º 244º).

No caso do trabalhador não ter férias na altura em que devia, por culpa da entidade patronal, tem de receber, como indemnização, o triplo do ordenado, além de ter direito a gozar as férias atrasadas nos primeiros quatro meses do ano seguinte (e receber o respectivo subsídio de férias) (art.º 246º).

2.º O trabalhador não pode exercer qualquer outra actividade durante as férias onde ganhe dinheiro, a menos que já exercesse anteriormente ou a empresa o autorize; se o fizer, além da responsabilidade disciplinar em que incorre, pode ter de devolver a retribuição do mês de férias e o subsídio de férias (art.º 247º).

FALTAS

Considera-se uma falta qualquer a ausência do trabalhador do local de trabalho (art.º 248.1). As faltas podem ser justificadas ou injustificadas (art.º 249.1).

Faltas justificadas

As faltas justificadas são as que estão previstas no art.º 249.2 e 251.º. Devem sempre ser comunicadas à empresa (art.º 253.º), se possível com cinco dias de antecedência (art.º 253.1).

A empresa pode "controlar" as justificações das faltas dadas pelos seus trabalhadores, nomeadamente as faltas por doença, de acordo com as regras previstas no art.º 254.º.

3.º As faltas justificadas não retiram ao trabalhador nenhum dos seus direitos, nomeadamente a antiguidade e a retribuição (art.º 255.1), excepto nos casos previstos no art.º 255.2, em que o trabalhador perde o direito à retribuição.

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas são todas aquelas que não forem consideradas justificadas (art.º 249.3); têm sempre como consequência a perda da antiguidade e da retribuição e podem ainda dar origem a um processo disciplinar que por sua vez pode terminar com o despedimento do trabalhador, dependendo da sua gravidade e quantidade (art.º 351.2.g)).

Cinco faltas injustificadas seguidas ou dez num ano civil constituem sempre justa causa de despedimento (art.º 351.2.g)). Faltas que causem prejuízos ou riscos graves para a empresa, independentemente do seu número, podem também dar origem a despedimento (art.º 351.2.g)).

Se o trabalhador se atrasar mais do que meia hora a empresa pode mandá-lo embora durante meio dia e considerar esse período como falta injustificada (art.º 256.3 b); se o trabalhador se atrasar mais do que uma hora pode mandá-lo embora e contar o dia todo como falta injustificada (art.º 256.3 a)). Se a empresa permitir que ele trabalhe a partir do momento em que ele chega, então só pode descontar e considerar como falta os minutos do atraso (e não o meio dia ou o dia inteiro).

Se a empresa não mandar o trabalhador embora apesar do atraso, ou se este for inferior a meia hora, o tempo do atraso pode ser somado a outros atrasos (art.º 248.2) para se determinar o número total de faltas.

Se um trabalhador faltar imediatamente antes ou depois de um dia ou meio dia de descanso ou de um feriado, comete uma infração grave (art.º 256.2)

As faltas injustificadas podem ser compensadas com trabalho extra (art.º 257.1 b)) ou com dias de férias, desde que este goze pelo menos 20 dias úteis de férias por ano (art.º 257.1 a))

Vamos imaginar que um trabalhador se despediu sem justa causa; quais são os seus direitos e deveres?

Ele tem direito, no caso de não ter tido férias no ano do despedimento, às férias e subsídio de férias relativos ao ano anterior porque, tal como os impostos que pagamos, as férias são sempre relativas ao trabalho realizado no ano anterior.

Ex.: Um trabalhador está como efectivo numa empresa desde o ano 2000; por sua iniciativa, ele despediu-se em 31 de Março de 2010 sem ter tido férias em 2010, porque fazia lenções de as gozar em Agosto. Como as férias de 2010 são relativas ao trabalho que ele efectuou em 2009, elas vão ter que ser sempre gozadas e/ou pagas na totalidade.

Logo, ele vai ter direito a receber 600 euros pelas férias que ele não gozou mais 600 euros pelo subsídio de férias. Mais uma vez relembro que estas férias são relativas ao trabalho efectuado no ano anterior, neste caso em 2009!!

Ele tem ainda direito a uma percentagem das férias e do subsídio de férias relativo à quantidade de meses que trabalhou no ano do despedimento.

Ex.: ele despediu-se em 31 de Março de 2010. As férias destes 3 meses que ele trabalhou em 2010 iriam ser gozadas em 2011, mas como ele já não vai estar ao serviço da empresa em 2011 elas vão ter de lhe ser pagas em dinheiro.

Logo, ele tem direito a 3/12 do ordenado referente às férias mais 3/12 do ordenado referente ao subsídio de férias, isto tudo relativamente ao ano seguinte, neste caso 2011, porque, tal como os impostos que pagamos, as férias são sempre relativas ao trabalho realizado no ano anterior.

Férias: 3 (meses) x 600 (euros) : 12 (meses do ano) = 1800:12 = 150 euros

Subsídio de férias: 3 (meses) x 600 (euros) : 12 (meses do ano) = 1800:12 = 150 euros

Total: 300 euros

Ele tem também direito a uma percentagem do subsídio de natal relativo à quantidade de meses que ele trabalhou no ano do despedimento, neste caso 2010 (ele já não tem direito ao subsídio de natal referente ao trabalho realizado no ano 2009, porque esse subsídio já terá sido pago em Dezembro de 2009).

Ex.: ele despediu-se em 31 de Março de 2010, logo tem direito a 3/12 do subsídio de natal referente a 2010.

$\frac{3}{12} \times 600$ ou $3 \text{ (meses)} \times 600 \text{ (euros)} : 12 \text{ (meses do ano)} = 1800:12 = 150 \text{ euros}$

Como é obvio, se for esse o caso, ele tem ainda direito a que lhe paguem horas extraordinárias e salários que estejam em atraso.

Ele tem o dever de avisar a entidade patronal com 60 dias de antecedência (art.º 400.1), se estiver a trabalhar na empresa há mais de dois anos; ou com 30 dias de antecedência (art.º 400.1), se estiver a trabalhar na empresa há dois anos ou menos. Se não o fizer, tem de pagar à entidade patronal o período de pré-aviso em falta (art.º 401º), e pode ainda ter de indemnizar a empresa por danos que a sua saída tenha causado (art.º 401º, parte final).

No nosso exemplo, o trabalhador tem mais de dois anos de casa; ele despediu-se em 31 de Março de 2010, vamos imaginar que ele só avisou dia 28 de Fevereiro.

Neste caso, ele vai ter de pagar 600 euros à casa por só ter dado um mês de pré-aviso.

Nunca esquecer: não assinem nenhum papel que a entidade patronal vos entregue onde esteja escrito que as contas estão feitas e que as dívidas da empresa para com vocês estão saldadas. Se o fizerem, perdem direito a tudo o que foi referido (art.º 349.5 e art.º 350º)

NOÇÃO DE JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO – CÓPIA DO ART.º 351º

1 — Constitui justa causa de despedimento o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afecto;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;
- h) Falta culposa de observância de regras de segurança e saúde no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro ou em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;
- l) Reduções anormais de produtividade.

3 — Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

JUSTA CAUSA DE DESPEDIMENTO – PROCEDIMENTO – art.ºs 329.º a 358.º

Início do procedimento disciplinar – art.ºs 329.º a 337.º

Quando uma empresa entende que o trabalhador cometeu uma infracção, tem de dar início a um procedimento interno com vista a apurar se há motivo para despedir o trabalhador (art.º 329.º).

Este procedimento tem de ser iniciado pela empresa nos 60 dias seguintes aquele em que teve conhecimento da infracção (art.º 329.2) e o processo tem de estar concluído, no máximo, um ano após o seu início (art.º 329.3); se estes prazos não forem cumpridos, o processo prescreve, tal como também prescreve se entretanto tiver decorrido um ano após o final do contrato (art.º 337.1).

iniciado o procedimento disciplinar, o empregador pode suspender o trabalhador ainda antes da decisão final se a presença deste se mostrar inconveniente, tendo, no entanto, que continuar a pagar a retribuição ao trabalhador (art.º 329.5).

Se o procedimento concluir pela aplicação duma sanção (que pode ou não ser o despedimento), essa sanção tem de ser aplicada nos três meses seguintes à decisão a que se chegou no final do procedimento (art.º 330.2), sob pena de caducidade.

Notificação do trabalhador e nota de culpa – art.ºs 352.º a 358.º

Se a empresa entender que existe um comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, tem de comunicar, por escrito, ao trabalhador que o tenha praticado, a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados (art.º 353.1).

Se o trabalhador ainda não tiver sido suspenso preventivamente no início do processo, pode vir a sê-lo agora, com a notificação da nota de culpa (art.º 354.1).

Após receber a notificação da nota de culpa, o trabalhador pode responder à nota de culpa, argumentando a sua inocência nos termos e nos prazos do art.º 355.1; no entanto, "cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa" (art.º 356.1 [excepções: art.º 356.2]). Ou seja, é a empresa que decide se aceita ou não ouvir os argumentos do trabalhador...

Quando a parte processual estiver concluída (art.º 357.º), a empresa tem 30 dias para tomar a decisão de despedir (art.º 357.1), senão a possibilidade de aplicar na prática essa decisão caduca (art.º 357.1 - parte final).

No caso de microempresas, que são aquelas que têm até 5 trabalhadores (cerca de 90% do total em Portugal), o processo é aligeirado em alguns pontos (art.º 358.º) mas continua a ser sempre necessária a notificação do trabalhador e a entrega da respectiva nota de culpa!

DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA – ART.ºS 381º E SEGUINTE

Vamos imaginar que o trabalhador é despedido (supostamente com justa causa) mas não concorda com o despedimento:

Ao contrário do que se possa pensar, são **PROIBIDOS** os despedimentos sem justa causa de trabalhadores (art.º 338.º e art.º 381 b)) e também não são permitidos despedimentos que não tenham sido precedidos do respectivo procedimento (art.º 381 c)), nem nos casos em que o procedimento seja considerado inválido (art.º 382.1 – parte final e art.º 382.2) ou ainda se não tiverem sido cumpridos os prazos do procedimento (art.º 382.1).

Se um trabalhador for despedido e achar que não houve justa causa, pode **SEMPRE** recorrer para a Autoridade para as Condições do Trabalho ou, em última análise, para o **Tribunal de Trabalho**, onde um juiz irá analisar o seu despedimento e ver se houve ou não justa causa.

Como é óbvio, o trabalhador, em vez de ir a Tribunal, pode tentar entrar em acordo com a entidade patronal, para que esta lhe pague uma indemnização, mas, se isso acontecer, já estaremos perante um contrato de trabalho que termina por acordo das partes (art.º 349.º).

Será o juiz declarar que não houve justa causa para o despedimento, ou seja, que o trabalhador foi despedido ilegalmente, a que é que ele tem direito?

mais uma vez, ele tem direito a trabalho suplementar que tenha realizado, ordenados em atraso, às férias, aos subsídios, etc, tal como vimos nos casos em que é o trabalhador que se despede.

Alem disso, ele tem direito a uma compensação: todas as retribuições que ele deixou de ganhar desde que foi despedido até à data da sentença do Tribunal, desde que o juiz lhe dê razão (art.º 390.1).

Ex: ele é despedido em 1/Março/2009, o caso vai para Tribunal e só termina em 30 de Dezembro de 2009.

Ele recebe os meses entre Março/2009 e Dezembro/2009 exactamente como se tivesse a trabalhar.

Para o trabalhador receber os meses todos entre o despedimento e a sentença, ele tem de dar início ao processo em tribunal nos 30 dias seguintes à data do despedimento; se ele não o fizer, cada dia de atraso relativos a esses 30, vai-lhe ser descontado da compensação que vier a receber (art.º 390.2 2b).

Outra maneira de abordar esta questão é da seguinte forma: 1) se o trabalhador der início ao processo em tribunal nos 30 dias a seguir ao despedimento e ganhar, recebe todos os ordenados desde a data do despedimento até à data da sentença; 2) se o trabalhador der início ao processo em tribunal quando já tiverem decorridos mais de 30 dias desde a data do despedimento e ganhar, recebe todos os ordenados desde o momento em que iniciou o processo até à data da sentença, e ainda mais 30 dias de ordenado, que é o tempo que a lei lhe dá para organizar o processo.

Atenção: de acordo com o novo código do trabalho de 2009, e ao contrário do que sucedia nas últimas décadas, o trabalhador, para se opor ao despedimento, tem apenas dois meses para pôr estes casos em Tribunal (art.º 387.2)!!! Outra diferença em relação à legislação anterior é que basta apenas um requerimento para o fazer e não é necessária a constituição de advogado.

No entanto, de acordo com o art.º 337.1, se o trabalhador tiver algum crédito emergente do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, este crédito só prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

Não esquecer: depois de ter sido despedido, e antes da sentença do Tribunal, "as importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato e que não receberia se não fosse o despedimento" (art.º 390.2 a)) vão-lhe ser descontadas no valor que ele receberia se tivesse continuado a trabalhar na empresa que o despediu.

Se o trabalhador tiver recebido subsídio de desemprego entre o despedimento e a sentença, esse valor também será descontado na compensação (art.º 390.2 c))

Alem da compensação por ter estado sem trabalhar, ele tem ainda direito a escolher uma de duas coisas: ou 1) pode escolher ser reintegrado na empresa (art.º 389.1 b)); ou 2) recebe uma indenização correspondente a 15 a 45 dias de ordenado por cada ano de trabalho (art.º 391.1), valor que é determinado pelo juiz, contando-se como tempo de trabalho desde o momento em que começou a trabalhar até à data da sentença (art.º 391.2) e cujo valor mínimo não pode ser inferior a três meses de ordenados e diuturnidades (art.º 391.3). Só pode escolher uma das duas!!

Normalmente, o trabalhador opta pela indenização, devido ao mau ambiente de trabalho que estes casos costumam gerar. Mas a opção pela reintegração existe na lei e, se o trabalhador a escolher, a entidade patronal tem de a aceitar, a não ser nos casos previstos no art.º 391.º e 392.º.